

Publicado en formato impreso como:
ALMENDROS, M.A.: “Clasificación profesional y movilidad funcional. Alternativas de la
Negociación Colectiva frente a la acción unilateral de la empresa”,
Revista *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, núm. 25, diciembre, 2015, páginas 219 a 236
Confederación Sindical de Comisiones Obreras, ISSN 1889-4135

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL. ALTERNATIVAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LA ACCIÓN UNILATERAL DE LA EMPRESA

Miguel Ángel Almendros González
Universidad de Granada

Resumen

La sustitución de la categoría profesional por el grupo profesional en los sistemas clasificatorios, el recurso a la polivalencia funcional o el facilitar la movilidad funcional entre grupos profesionales constituyen medidas de flexibilidad interna, en concreto, en relación con la determinación inicial y posterior modificación de las funciones que constituyen el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo. La negociación colectiva es el instrumento adecuado para garantizar que tales medidas de flexibilidad funcional no sean de carácter unilateral, sino negociadas, estableciendo también garantías retributivas y profesionales para el trabajador.

Sumario

1. La determinación *ex ante* y *ex post* de la prestación de servicios. 2. La clasificación profesional. 2.1. La renovación de los sistemas clasificatorios. 2.2. La reforma *ex lege* de la clasificación profesional: la Ley 3/2012. El grupo profesional como único elemento clasificatorio. 2.3. Los sistemas de clasificación profesional en la negociación colectiva. 2.4. La polivalencia funcional. 3. La movilidad funcional. 4. La promoción del trabajador. 5. Epílogo

* * *

1. La determinación *ex ante* y *ex post* de la prestación de servicios

Las últimas reformas laborales tienen como principio inspirador la *flexibilización*. Una de sus facetas más relevantes de la misma es la flexibilidad funcional, que incide directamente, además de en otras materias, en los mecanismos de *determinación inicial* (clasificación profesional y polivalencia funcional, artículo 22 del ET) y *posterior modificación* (movilidad funcional y promoción, respectivamente artículos 39 y 24 del ET) de las funciones que configuran la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo. El objetivo es facilitar la asignación y cambio de funciones, adaptándolas a las necesidades empresariales.

2. La clasificación profesional

Entendemos por *sistema de clasificación profesional* un esquema general y abstracto, previamente establecido por la negociación colectiva, en el que se van a ordenar y disponer sistemáticamente por grupos profesionales (antes de la reforma de 2012, también por categorías profesionales) a los trabajadores, definiendo cada uno de ellos según determinados criterios y pudiendo estar integrados por otros elementos (como

funciones, especialidades profesionales o responsabilidades)¹. De la clasificación profesional, esto es, de la atribución de uno de esos grupos (antes, categorías) al trabajador, lo que se conoce como *acto de clasificación profesional*, va a depender la determinación funcional y salarial de la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo, así como del estatus jurídico del trabajador en la empresa². Pero ese sistema de clasificación profesional constituiría antes que nada la expresión jurificada del esquema productivo y organizativo del sector o de la empresa. Existe en cada sector y en cada empresa una base técnica y organizativa (relación de puestos de trabajo) sobre la que se asienta el sistema de clasificación profesional (como centro de imputación de efectos jurídico-laborales). Esto nos pone de manifiesto la estrecha conexión que existe entre ambos planos: el técnico y el jurídico. Es cierto que los sujetos negociadores han de establecer un sistema clasificatorio en concordancia con el esquema organizativo y productivo del sector o de la empresa, pero también, y al mismo tiempo, respetuoso con los intereses profesionales, formativos y económicos, de los trabajadores.

2.1. La renovación de los sistemas clasificatorios

Originariamente, nuestro modelo de clasificación profesional fue configurado por las Ordenanzas Laborales a partir de un elemento clave: la *categoría profesional*. Junto a las categorías profesionales aparecían otros elementos clasificatorios secundarios, como unos denominados *grupos profesionales*, que respondían a una división departamental (que no profesional) de la empresa: técnicos, administrativos, obreros, subalternos, comerciales, personal de laboratorio, personal de informática, etcétera; y que tenían como única función sistematizar y ordenar las categorías profesionales. En ningún caso encajarían en el concepto estatutario de grupo profesional.

¹ Vid. ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: *La clasificación profesional del trabajador: Tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Mergablum y CARL, Sevilla, 2002, página 95; y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: *Las estructuras profesionales. Mito y realidad de los sistemas de clasificación profesional*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002. En el mismo sentido, entre otros, CRUZ VILLALÓN, J.: “Clasificación profesional y promoción en el trabajo”, en Comentario al Estatuto de los Trabajadores, Comares, Granada, 1998, página 332; MONTOYA MELGAR, A.: “Estructura Profesional y movilidad funcional”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 1999, página 48; o VALLE MUÑOZ, F.A.: *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, CES, Madrid, 1998, página 48.

² Como señala la STC 20/1993, de 18 de mayo (RTC 1993/20), la clasificación profesional constituye “el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador de su nexa contractual. Delimita la prestación en principio exigible, confiere un tratamiento retributivo específico e incide en el tiempo de prestación del trabajo, en la duración del período de prueba, en la cotización y prestaciones del sistema de Seguridad Social y en el ejercicio de los derechos de representación colectiva”.

Este modelo de clasificación profesional tradicional ha pervivido hasta nuestros días. Sin embargo, desde 1980 han sido constantes los intentos de adaptación a estructuras profesionales más innovadoras y de renovación de los sistemas clasificatorios, tanto las impulsadas por el propio legislador como las impulsadas por los sujetos negociadores (que son los que tienen legalmente atribuida la determinación de los sistemas de clasificación profesional correspondientes a cada sector de actividad o empresa).

Se argumenta que la estructura técnico-productiva y organizativa de determinados sectores y empresas ha cambiado a la par que su entorno tecnológico, productivo, estratégico, competitivo y económico; y es opinión unánimemente aceptada que esas nuevas formas organizativas demandan unas nuevas estructuras profesionales construidas en torno al nuevo concepto de grupo profesional y no la categoría. Pero a ello hay que añadir también otra circunstancia: la necesidad de flexibilizar los sistemas clasificatorios para facilitar los cambios funcionales, la movilidad funcional. Y es que la clasificación profesional es a la primera que se apunta como responsable de la rigidez o flexibilidad con que se definen las tareas y funciones que configuran la prestación de servicios del trabajador.

Por un lado, el marco normativo ha venido impulsado desde hace tiempo, aunque con distinta intensidad, la renovación de los sistemas de clasificación profesional. El método elegido para ello ha sido siempre, hasta esta última reforma de 2012, de *promoción legal del grupo frente a la categoría*; pero dejando, en última instancia, el proceso de sustitución de la categoría en manos de la autonomía colectiva. Ya en el mismo ET, en su versión originaria de 1980, se apreciaba un cierto interés en la paulatina superación de la categoría profesional, aunque ello se expresara por la vía de sustituir mediante convenios colectivos las anteriores Ordenanzas Laborales que también regulaban, entre otras muchas materias, la clasificación profesional categorial. Sin embargo, no es hasta la gran reforma de 1994-1995 cuando quedan más patentes y manifiestas las intenciones del legislador, redactándose en el Texto Refundido del ET resultante un nuevo artículo 22 que definía un concepto de grupo profesional hasta la fecha legalmente desconocido, aunque no para la negociación colectiva (por ejemplo, el sistema clasificatorio del Convenio Colectivo de Industrias Químicas ya utilizaba tales grupos profesionales en lugar de las anteriores categorías). No obstante, también permitía a la negociación

colectiva continuar clasificando en virtud de categorías profesionales (entonces, el elemento clasificatorio absolutamente hegemónico entre los convenios colectivos), configurándose así un modelo clasificatorio legal dual (grupo o categoría), que admitía incluso el solapamiento de ambos mediante sistemas clasificatorios mixtos. Así, una vez cerrado el proceso de inicial sustitución por convenio y posterior derogación de las Ordenanzas Laborales todavía vigentes el 31 de diciembre de 1995, surgen problemas de cobertura que precisamente trata de solucionar el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997, optando decididamente, en materia de clasificación profesional, por los grupos profesionales como elementos clasificatorios. Desde entonces, aunque el grupo profesional ha ido paulatinamente avanzando terreno en la negociación colectiva, se aprecia una fuerte resistencia de la categoría profesional a desaparecer, especialmente en algunos sectores.

Por otro lado, también entre los agentes sociales que defienden y tutelan los intereses de empresarios y trabajadores se considera como objetivo prioritario la renovación de los sistemas de clasificación profesional. El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2015, 2016 y 2017 (en adelante, III AENC) confirma de forma clara y evidente este común posicionamiento a favor del grupo profesional, que ha sido continuo y constante en los últimos años³. En concreto, el III AENC impone a los sujetos negociadores unos *deberes* en relación con la clasificación profesional: 1) *deberán* establecer sistemas de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, fijando los procedimientos de adaptación para el caso de que la clasificación siga siendo en categorías profesionales; y 2) *deberán* potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes (no debiendo tener la

³ Con el objetivo de potenciar un empleo más productivo, los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva (desde el de 2003 hasta el de 2007, prorrogado para 2008) y también los anteriores Acuerdos sobre el Empleo y la Negociación Colectiva (el I, para 2010, 2011, 2012; y el II, para 2012, 2013 y 2014), pretendían avanzar conjuntamente hacia una clasificación profesional y unas estructuras profesionales “basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos”. Para ello, y sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecue en cada ámbito, podían servir como referentes orientadores a la hora de fijar la clasificación profesional los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones, los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos. Igualmente se insistía en potenciar “la movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes” y las “modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos”.

movilidad funcional otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral). Por tanto, en la renovación de las estructuras profesionales, en la superación de la categoría, existe un claro consenso, aunque la motivación de empleadores y trabajadores pudiera ser distinta: respectivamente, la flexibilidad, competitividad y productividad empresarial⁴ o la profesionalidad del trabajador⁵.

2.2. La reforma *ex lege* de la clasificación profesional: la Ley 3/2012. El grupo profesional como único elemento clasificatorio⁶

En este contexto, marcado por la necesidad de renovación de los sistemas de clasificación profesional mediante la sustitución *negociada* de la categoría profesional por el grupo profesional, irrumpe la reforma laboral de 2012 con un planteamiento radical: la sustitución *ex lege* de la categoría, *por imperativo legal*. Además, las anteriores reformas habían incidido en otras medidas de flexibilidad interna, pero no en la clasificación profesional. La Ley 3/2012 da una nueva redacción al artículo 22 del ET, erigiendo como único elemento clasificatorio al grupo profesional. Desaparece así la categoría profesional, y con ella tradicional dualismo clasificatorio que ha caracterizado las estructuras profesionales de las empresas y sectores de actividad. Sin embargo, la reforma adolece de defectos sistemáticos, por cuanto se ha suprimido la categoría profesional del artículo 22 del ET (y también en el artículo 39 relativo a la

⁴ Para los intereses empresariales, el objetivo último de la renovación de los sistemas clasificatorios es la flexibilidad en la gestión empresarial y en la organización del trabajo con la finalidad de mejorar la competitividad. Por ejemplo, la Circular para la Negociación Colectiva 2009 (Documento de CEOE y CEPYME, de 13 de marzo de 2009) recomienda avanzar hacia estructuras basadas en grupos profesionales, destacando cómo “en los últimos años se ha venido realizando un esfuerzo por parte de los negociadores de convenios colectivos en modernizar sus estructuras profesionales, conscientes de que un sistema ágil y flexible de clasificación profesional permite implantar sistemas de gestión y organización del trabajo que den respuesta a los nuevos perfiles de la competitividad”. Para ello, reconoce que contar con un número reducido de grupos podría contribuir a la simplificación de las estructuras profesionales, ya que muchos convenios, todavía, siguen incluyendo niveles dentro de los grupos o descripciones detalladas de categorías, que poco aportan a la flexibilidad en la gestión si no se eliminan o diluyen las otras referencias”.

⁵ Los documentos sindicales también expresan este objetivo, pero poniendo el acento en la cualificación y profesionalidad. Por ejemplo, las “Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2007” de CCOO insisten en la necesidad de “revisión de las clasificaciones profesionales, para adaptarlas a los cambios producidos en la organización del trabajo y permitir una mayor transparencia de los perfiles requeridos, su nivel y la formación necesaria para acceder a cada uno de ellos”.

⁶ Sobre este tema, *vid.* ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “El grupo profesional como presupuesto de flexibilidad interna”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 3/2012, pp. 117 a 140

movilidad funcional), pero sigue habiendo referencias expresas y explícitas a la categoría profesional en otros muchos artículos del propio ET (en concreto en los artículos: 11.1.a); 12.4.e), párrafo 3; 17.4, párrafos 1 y 2; 36.1, párrafo 4; 40.3.bis; 46.3, párrafo 5 y 46.5)⁷ y de otras normas (como, por ejemplo, ocurre con el artículo 137 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en relación con la reclamación de categoría o grupo profesional).

Lo más destacable de esta reforma, como señalábamos, es la directa y radical supresión de la categoría, rompiendo con una tradicional actuación legislativa de promoción e impulso del grupo profesional para que, desde una aparente neutralidad del legislador, fuera la negociación colectiva la que arrinconara a la categoría profesional. El reformador ha tomado partido, se decanta por un único elemento clasificatorio. Se ha optado por una *solución heterónoma en un ámbito reservado a autonomía colectiva*.

En cualquier caso, tras la reforma, el grupo profesional se sigue definiendo legalmente tal y como fue expresamente configurado por la reforma de 1994, como una *agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación*⁸. Dichos criterios, tanto los más subjetivos (aptitudes y titulaciones expresivas de una determinada cualificación profesional del trabajador) como los más objetivos (funciones, tareas o cometidos básicos de la prestación), son deliberadamente abstractos, amplios y genéricos, pues la negociación colectiva debe contar con suficiente margen para la concreción de los distintos grupos profesionales. Sin embargo, no hay que olvidar que el término “grupo profesional” era ya conocido y utilizado por los sistemas clasificatorios de las Ordenanzas Laborales (y mantenido por muchos convenios colectivos hasta el presente), aunque para identificar otra realidad bien distinta, y que ahora los sistemas clasificatorios más innovadores prefieren denominar *áreas funcionales o divisiones funcionales u orgánicas*. Por tanto, y puesto que el legislador en 1994 recurrió a un término ya conocido para denominar a un nuevo concepto (lo que provocó y sigue provocando confusión y no pocas disfuncionalidades en la negociación colectiva), habrá que abandonar toda posición “nominalista” que

⁷ Algunas de estas referencias, como la de los artículos 11 o 17 se han eliminado aprovechando que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre ha aprobado un nuevo texto refundido del ET, pero las demás se mantienen.

⁸ Sobre la configuración legal del grupo profesional y sus criterios definitorios, *vid.* ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Sistema de clasificación profesional”, en VV.AA. (dir. J.L. Monereo Pérez): *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico*, Comares, Granada, 2012, páginas 322 a 330).

condujera a considerar como grupo profesional aquello que así se denomine (con independencia de su configuración) y habrá que entender por “grupo profesional” únicamente aquello que responda al concepto legal y sus criterios de definición.

De este modo, los sistemas clasificatorios grupales, por emplear un elemento clasificatorio en el que tiene un mayor peso la competencia profesional, la cualificación y la formación, y que cuenta con un contenido más amplio y flexible que la categoría profesional, son considerados por el legislador como los más adecuados a las nuevas formas de organización del trabajo y a las nuevas estructuras técnico-organizativas y sistemas productivos implantadas en numerosos sectores y empresas.

Ahora bien, aunque la definición de grupo profesional se ha mantenido inalterada, en su *configuración y estructura interna* sí se han introducido cambios. Lógicamente, una vez suprimida la categoría profesional, el artículo 22.2 del ET no puede seguir manteniendo la posibilidad de que en los grupos profesionales se integraran categorías profesionales. Por eso, tras la reforma se precisa que el grupo profesional podrá incluir distintas “tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”.

Igualmente, hay que subrayar que en este nuevo modelo legal de clasificación profesional exclusivamente “grupal” se mantiene el precepto que consagra el *principio de no discriminación por razón de sexo* con la misma redacción anterior (solo que suprimiendo, como era obvio, toda referencia a las categorías profesionales). En concreto se exige a la negociación colectiva que la definición de los grupos profesiones se ajuste a “criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”⁹. De este modo se daba acogida a posiciones doctrinales y jurisprudenciales que alertaban de las dificultades existentes para desvelar y proscribir las discriminaciones indirectas (como la sobrevaloración de determinados factores, como el “esfuerzo físico”, sobre lo que se ha pronunciado expresamente la jurisprudencia constitucional: entre otras, en STC 145/1991, de 1 de junio; STC 58/1994, de 28 de febrero; STC 286/1994, de 27 de

⁹ Antes de que la Ley 35/2010 diera esta nueva redacción al precepto, la norma estatutaria disponía que “los criterios de definición de las categorías y grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”.

octubre; STC 147/1995, de 6 de octubre; STC 198/1996, de 3 de diciembre; o STC 250/2000, de 30 de octubre).

* * *

Por último, y para evitar que la traslación del modelo grupal a la negociación colectiva se eternizara y se diluyera en el tiempo, la Disposición Adicional 9ª, inicialmente del Real Decreto Ley 3/2012, después de la Ley 3/2012, preveía un plazo de adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional grupal. En concreto señalaba que en el plazo de un año (desde la entrada en vigor de la norma reformista) los convenios colectivos vigentes deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del ET. Se sobrentendía que los que se negociaran tras la entrada en vigor de la reforma debían respetar el imperativo legal de clasificar por grupos profesionales. Sin embargo, tales previsiones no se han cumplido.

2.3. Los sistemas de clasificación profesional en la negociación colectiva

Pese al intento “unificador” del sistema de clasificación profesional de la Ley 3/2012 (y también, hay que decirlo, pese al posicionamiento de los agentes sociales a favor del grupo profesional), en la negociación colectiva todavía pervive, y con fuerza, la categoría profesional. En los convenios colectivos encontramos una variada y rica tipología clasificatoria, dependiendo entre otros aspectos, de los elementos clasificatorios utilizados (categoría, que todavía es utilizada, o grupo) y de su número, de su configuración interna y de los criterios de definición, o de la concurrencia o no de otros conceptos sistematizadores. No obstante, tales sistemas clasificatorios, a pesar de su variedad, se pueden reconducir dentro de dos grandes modelos. De este modo, se aprecian claramente dos tendencias clasificatorias: 1) sistemas de clasificación profesional tradicionales, continuistas del modelo establecido por las Ordenanzas Laborales, que siguen utilizando como elemento clasificatorio la categoría profesional; y 2) sistemas de clasificación profesional más innovadores y flexibles, que utilizan como elemento clasificatorio el grupo profesional, tal y como es definido desde 1994 por el artículo 22.2 del ET.

Es cierto que los mismos sujetos negociadores abogan mayoritariamente por una determinación sectorial de los sistemas clasificatorios que utilice el concepto de grupo profesional y que sea susceptible de adaptación a las necesidades específicas de cada empresa mediante pacto o convenio, evidenciando una nueva manifestación del equilibrio dialéctico existente entre centralización y descentralización en la negociación colectiva; pero en la negociación colectiva se siguen encontrando, plenamente operativas, las categorías profesionales. La adaptación negociada de los sistemas de clasificación profesional grupales, de arriba a bajo, del ámbito sectorial estatal a los ámbitos provinciales y de empresa no siempre ha tenido el éxito deseado¹⁰.

La pervivencia de la categoría profesional, pese a los denostados esfuerzos encaminados a su sustitución, obedece a distintas razones, entre las que sobresale una especie de “inercia reguladora”, que expresa la opción más cómoda que supone el mantenimiento un sistema clasificatorio conocido (aunque obsoleto en cuanto a su función) frente al riesgo de aventurarse en nuevas experiencias clasificatorias. En muchas ocasiones se han presentado tales sistemas clasificatorios categoriales como provisionales o transitorios, en tanto se procede a la elaboración de otros nuevos sistemas. Pero muchas veces tales procesos de renovación se eternizan, provocando la pervivencia fáctica de sistemas clasificatorios categoriales, a veces los mismos que contemplaban las Ordenanzas Laborales. Como solución intermedia se recurre a tablas de equivalencia o cuadros de correspondencia que permitan la traducción de la categoría profesional al grupo profesional.

El análisis de la negociación colectiva nos muestra cómo en muchos sectores y empresas ya se ha erradicado la categoría profesional y opera plenamente el grupo profesional. Para ello, además de razones técnico-productivas, ha sido decisiva la

¹⁰ Como muestra de ello, el Sector del Metal, en el que pese a la presión que ejerce el acuerdo estatal, los convenios provinciales, y arrastrados por ellos, los de empresa, siguen en muchos casos recurriendo a la categoría profesional como elemento clasificatorio. Sobre la clasificación profesional en el sector de la siderometalúrgica, *vid.* ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Modelos productivos y estructuras profesionales. Un análisis del Sector del Metal”, en VV.AA: (Coord. J. Castiñeira Fernández): *Relaciones laborales y nuevo modelo productivo*, CARL, Sevilla, 2011, pp. 343 a 360); y nuestros anteriores estudios encargados por la Federación de Industria de CCOO: Observatorio Industrial del Sector del Metal: *Flexibilidad Laboral en el Sector del Metal. Un análisis sobre la regulación sectorial*, Federación de Industria de Comisiones Obreras, Madrid, 2010; y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Clasificación profesional”, en VV.AA.: *La regulación sectorial de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos de empresa*, Federación de Industria de Comisiones Obreras, Madrid, 2011, pp. 55 a 123.

predisposición y el ánimo de los sujetos negociadores y la superación de los obstáculos estructurales o negociales que dificultaban la renovación de los sistemas de clasificación profesional.

Para otros, tal vez sea este impulso normativo lo que se estaba necesitando para animar definitivamente a los sujetos negociadores a superar las antiguas categorías profesionales y definir una estructura profesional grupal más ajustada a su estructura organizativa y que facilite la flexibilidad interna. La reforma constituiría así un último empujón en muchos de estos sectores y empresas que ya se encuentran inmersos en un proceso de renovación de sus estructuras profesionales.

En cambio, hay otros ámbitos en los que se han detectado dificultades, de todo tipo, para sustituir las categorías profesionales, y en los que va a ser verdaderamente problemático cumplir con el imperativo legal de clasificar profesionalmente por grupos, entre otras causas porque todavía puede ser la categoría el elemento clasificatorio que mejor encaje en su particular estructura técnico-organizativa. Previsiblemente, en muchos casos no sucederá más que un cambio terminológico, en la nomenclatura de los elementos clasificatorios, de tal modo que a lo que antes se le llamaba categoría profesional ahora se le pasa a llamar grupo profesional.

* * *

Sin embargo, resulta curioso que la supresión del dualismo clasificatorio (categorial o grupal) y la instauración de un único modelo grupal se enmarque en un contexto reformista presidido por la flexibilidad, pues de este modo se está delimitando restrictivamente la autonomía colectiva, al exigir un sistema clasificatorio construido en base al único elemento clasificatorio ahora posible, el grupo profesional, negando a la negociación colectiva la posibilidad de utilizar sistemas clasificatorios mejor adaptados a las particularidades técnicas, productivas y organizativas de cada sector o empresa, e impidiendo recurrir a conceptos clasificatorios alternativos al grupo que la autonomía colectiva considerase más adecuados, cualquier otro, incluso, si ello fuera el caso, hasta las mismas categorías profesionales. Y es que hay sectores con una estructura profesional simple (hasta el extremo de algunos que cuentan con una única “clase” de

trabajador, como el de administraciones de lotería o el de autotaxis¹¹) en los que por su singular configuración técnico-productiva seguiría siendo operativa la categoría profesional, incluso en mayor medida que el grupo. Entendemos que el problema es que la reforma no estaba pensando tanto en términos de adecuación de la estructura profesional a la correspondiente estructura técnico-productiva y organizativa, sino en configurar un contenido funcional más amplio en la prestación de servicios que facilite luego la movilidad funcional (y es que, por definición, la categoría profesional es más restrictiva que el grupo en la definición funcional de la prestación debida).

El grupo profesional, constituye hoy la única referencia prevista legalmente para determinar el contenido de la prestación laboral del contrato de trabajo y como límite a la movilidad funcional ordinaria, facilita la flexibilidad interna al determinar *ab initio* un contenido funcional de la prestación del trabajador mucho más amplio que la categoría. De este modo, se eliminan trabas al ejercicio del poder de dirección empresarial mediante la ampliación de la prestación debida, y de paso, la extensión del ámbito de la movilidad funcional ordinaria. Así, se ha sostenido que los grupos profesionales definidos ampliamente favorecen la movilidad interna y suponen una oportunidad para que el trabajador adquiriera experiencia en otros ámbitos de actividad donde sus habilidades pudieran ser semejantes o, incluso, mayores¹². Con la consolidación legal del grupo profesional como único elemento clasificatorio concluye un largo proceso de renovación de los sistemas de clasificación profesional¹³ que se

¹¹ Así, el artículo 45 del Convenio Colectivo de sector de Administraciones de Loterías (BOE de 5 de septiembre de 2009) establecía “una única categoría profesional en el sector que se denomina *empleado de administración de lotería* y que asume el desempeño de las funciones de auxiliar al administrador, principalmente en cobros, pagos y en las tareas administrativas que conlleva”. En el mismo sentido, el Convenio Colectivo del Sector de Auto-Taxis declaraba que “dadas las características del sector se crea una sola categoría profesional”, la de Conductor. Sin embargo, desde el III Convenio Colectivo de Auto-Taxis (BOE de 15 de abril de 2003) se ha “*renovado*” el sistema clasificatorio, sustituyendo el término “categoría profesional” por el de “grupo profesional”, pero manteniendo idéntica configuración y definición. Ahora se trata de un único grupo profesional, el de Conductor.

¹² Como señalaba la Referencia del Consejo de Ministros del mismo día de la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012, el objetivo de la modificación del artículo 22 del ET es la de eliminar el rígido sistema de clasificación de los trabajadores por categorías profesionales y generalizar el sistema de grupos profesionales, con lo que se facilita la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

¹³ También el objetivo de la reforma laboral de 1994 era definir de un modo más flexible, ya desde el ingreso al trabajo, el contenido de la prestación laboral pactada, superando los rígidos esquemas de la clasificación subjetiva de los trabajadores, y facilitar la adaptación de dicha prestación a la variación de las necesidades empresariales, siempre, eso sí, del ámbito de las aptitudes profesionales del trabajador contratado. Como señalara la STS de 13 de julio de 1999 (RJ 1999, 6460), la finalidad perseguida por el nuevo sistema de clasificación profesional grupal era la flexibilidad interna: abandonar el rígido sistema que suponía encasillar a los trabajadores en categorías profesionales independientes e incomunicadas para dar paso a un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la empresa.

enmarca en un marco flexibilizador del ordenamiento laboral y de las relaciones laborales en su conjunto, con el que se pretende una mayor y mejor adaptatividad de los trabajadores a los cambios tecnológicos, económicos y del ciclo productivo a los que se encuentran constantemente sometidos las empresas y los sectores de actividad, y especialmente en situación de crisis.

2.4. La polivalencia funcional

Tras la reforma de 2012, el artículo 22.4 del ET precisa que por acuerdo entre el empresario y el trabajador se asignará a éste último un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al mismo o solamente algunas de ellas. Se trata del *acto de clasificación profesional o encuadramiento profesional del trabajador* por el que se le asigna un determinado grupo profesional de los definidos previamente por el sistema de clasificación profesional. Dicho acto de clasificación profesional define las funciones y tareas que configuran la prestación de servicios debida por el trabajador, pudiendo desempeñarse *todas* o solo *algunas* de las funciones propias del grupo profesional en el que se ha clasificado.

Pero también se admite la *polivalencia funcional*. La polivalencia funcional consiste en el desempeño de funciones correspondientes a dos o más elementos clasificatorios (grupos o, en su caso, categorías). Aunque se ha pretendido justificar la polivalencia en base a que constituye una clara manifestación de la revalorización de la profesionalidad del trabajador y su motivación, de un enriquecimiento profesional y de una mejora y ampliación de su cualificación; la polivalencia nació con el objetivo de dar respuesta a necesidades empresariales en la gestión de los recursos humanos, y en concreto, a los problemas de la falta de sintonía entre el sistema de clasificación profesional aplicable y las necesidades del sistema productivo, constituyendo una respuesta “individual” a la rigidez de los sistemas clasificatorios tradicionales. De este modo, la polivalencia funcional se presenta como una vía alternativa (mediante pacto individual) a un sistema clasificatorio que no se corresponde con las necesidades funcionales del sector o de la empresa. Por eso mismo, entendemos que la polivalencia encontraba su sentido en sistemas clasificatorios categoriales, como un instrumento de flexibilización, como un

mecanismo superador de la excesiva rigidez que presenta la categoría profesional; pero no se comprende fácilmente en sistemas clasificatorios grupales (pues el grupo ya gozaría de la suficiente flexibilidad funcional). Sea como fuere, el caso es que la polivalencia funcional se mantiene también en el modelo legal de clasificación profesional por grupos.

Lo que siempre ha sido especialmente problemática es la clasificación profesional del trabajador polivalente, es decir, la determinación del grupo profesional en el que va a quedar encuadrado, y, entre otras cosas, en virtud del cual se le va a retribuir. El artículo 22.4 del ET ahora se decanta claramente por clasificar al trabajador por el *criterio temporal*: “en virtud de las funciones que se desempeñen durante más tiempo”. De este modo, la reforma resuelve la clasificación del trabajador polivalente optando por uno de los dos criterios de clasificación que tradicionalmente venían empleándose: el criterio de la prevalencia¹⁴. Desde un punto de vista técnico-jurídico es problemática la opción por el criterio temporal¹⁵, pues puede conducir a la “sub-remuneración” del trabajador, ya que en la medida que éste dedique un mayor tiempo a las funciones propias de un grupo inferior, será clasificado y retribuido siempre conforme éste, incluso cuando desempeñe funciones correspondientes a un grupo superior (aunque a ellas les dedique cuantitativamente menor tiempo)¹⁶. En cualquier caso, el mandato legal no ofrece discusión alguna.

¹⁴ La jurisprudencia había distinguido dos criterios de clasificación del trabajador polivalente: 1) un criterio cuantitativo o temporal (que denominaba criterio de prevalencia), en virtud del cual el trabajador se clasificaría en la categoría o el grupo al que dedicara un mayor tiempo de su jornada de trabajo; y 2) un criterio cualitativo o jerárquico (que denominaba criterio de preeminencia), según el cual al trabajador se clasificaba en todo caso en la categoría o grupo superior cuyas funciones realizara. Esta alternativa encerraba un claro conflicto de intereses: el criterio de preeminencia beneficiaba al trabajador por cuanto le garantizaba siempre, y con independencia del tiempo dedicado a cada función, la retribución correspondiente al grupo o categoría superior; por el contrario, el criterio de prevalencia resultaba más ventajoso para la empresa.

¹⁵ Para una mayor concreción y detalle, vid. ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. (2002): *La clasificación profesional del trabajador*, *Op. Cit.*, páginas 265 a 277.

¹⁶ Tales funciones superiores se retribuirían por debajo de su valor “profesional” (lo que conllevaría un desequilibrio entre las respectivas prestaciones, salario-trabajo, y un enriquecimiento injusto de una de las partes). En cambio, la utilización del criterio jerárquico o criterio de preeminencia podría conducir a una “sobre-remuneración”, en la medida que al trabajador polivalente se le clasifica y retribuiría siempre conforme al grupo superior, aunque desempeñara funciones inferiores. Pero en tal caso, entendemos que lejos de desequilibrar las prestaciones, éstas se equilibran, pues el valor de la prestación de servicios de un trabajador polivalente, que puede desempeñar funciones correspondientes a varios grupos profesionales, es mayor. Así, al trabajador se le compensa por su disponibilidad para realizar funciones polivalentes, restaurándose el principio de reciprocidad y el equilibrio prestacional.

Pero estas y otras disfuncionalidades inherentes al pacto de polivalencia funcional puede corregirse mediante la negociación colectiva. Así, el III AENC hace un llamamiento a la negociación colectiva (convenios colectivos y acuerdos de empresa) para que aborden la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva. No son muchos los convenios colectivos que regulan la polivalencia funcional, y los que lo hacen se limitan a reproducir el precepto legal y recordar que la equiparación del trabajador polivalente se hará en el grupo profesional a cuyas funciones dedique mayor tiempo. Son pocos los convenios que abordan responsablemente la polivalencia funcional, por ejemplo, identificando los grupos profesionales entre los que es posible pactar la polivalencia o disponiendo garantías retributivas para trabajador polivalente.

3. La movilidad funcional

Mediante la clasificación profesional y mediante la polivalencia funcional se determinan inicialmente las funciones y tareas que configuran la prestación de servicios (*ex ante*), pero durante la relación de trabajo pueden ser necesarios posteriores cambios y adaptaciones de dichas funciones (*ex post*), y su disciplina y regulación es lo que se conoce como *movilidad funcional* (institución que encuentra su fundamento en el poder de dirección del empresario).

En principio, y tal y como señala el propio III AENC, la movilidad funcional debiera tener únicamente como límite la pertenencia al grupo profesional. Es lo que la doctrina viene denominando “movilidad funcional ordinaria”, “horizontal” o “interna”. Pero además, legalmente, el artículo 39 del ET¹⁷ prevé la posibilidad excepcional de

¹⁷ La valoración sindical de la nueva regulación de este precepto tras la Ley 3/2012 es negativa. Como destacamos en ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Negociación colectiva y flexibilidad interna: la flexibilidad interna negociada”, en VV.AA. (dir. J.L. Monereo Pérez y M.N. Moreno Vida): *El sistema de negociación colectiva en España: estudio de su régimen jurídico*, Aranzadi, Cizur Menor, 2013, páginas 771 a 815, los sindicatos consideran que tendría que haberse recurrido a la flexibilización negociada de la movilidad funcional (de carácter coyuntural) en lugar de la directa modificación de la norma estatutaria (de carácter estructural), ya que las consecuencias no son las mismas en uno y otro caso, y entienden que el legislador lo que consigue es relajar los límites de la movilidad funcional de tal manera que además de la desaparición de los límites que suponían las categorías profesionales ahora con la ampliación del contenido funcional al grupo los únicos límites son la titulación y la dignidad del trabajador (UGT). Así, la reforma de la movilidad funcional sigue la línea marcada de hacer más amplias y polivalentes las tareas a desempeñar por los trabajadores, eliminando algunos de los límites hasta ahora existentes para la asignación de funciones fuera del grupo, como la necesidad de justificar por razones perentorias o imprevisibles de la actividad laboral el desempeño de funciones inferiores (CCOO).

encomendar temporalmente funciones pertenecientes a distintos grupos profesionales. Es lo que se conoce como “movilidad funcional extraordinaria”, “vertical” o “externa”. La norma estatutaria condiciona dicho tipo de movilidad a: 1) una *justificación casual*, puesto que se requieren “razones técnicas u organizativas” (a tales previsiones legales, el III AENC añade que la concurrencia de tales razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad funcional se valoraran teniendo en cuenta la definición del artículo 41.1 del ET, esto es, las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa¹⁸); 2) su *carácter temporal*, pues el cambio funcional tendrá lugar “por el tiempo imprescindible”, mientras persistan tales necesidades empresariales de carácter técnico u organizativo (si se tratara del desempeño de funciones superiores, la movilidad no puede superar los seis meses durante un año u ocho meses durante dos años; aunque la negociación colectiva puede modificar tales períodos de tiempo); 3) una *garantía retributiva*, pues el trabajador no puede resultar perjudicado por el cambio funcional (manteniendo la retribución de origen en caso de encomienda de funciones inferiores); y 4) al *deber de informar* a los representantes de los trabajadores acerca de la decisión de movilidad funcional y sus razones. Por otro lado, los cambios funcionales no previstos por el artículo 39 (“movilidad funcional sustancial”) requerirán acuerdo entre las partes o el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las que se hubieran establecido por convenio colectivo.

En cualquier caso, y tal y como destacan algunos convenios colectivos, hay un límite o requisito incontestable para llevar a cabo la movilidad funcional: que el trabajador debe tener la competencia profesional, y por tanto, también la cualificación y la formación, necesarias para el desempeño de las nuevas funciones asignadas (cuando no fuera así, o bien no se podría llevar a cabo la movilidad funcional, o bien serían necesarias específicas acciones formativas previas al cambio funcional)¹⁹.

¹⁸ En cambio, no se recurre a la definición que de tales causas ofrece el artículo 51.1 del ET, referente al despido colectivo. Dicho precepto entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; y causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

¹⁹ La necesidad de formación previa actúa al mismo tiempo (1) como requisito del cambio funcional, como exigencia procedimental para llevar a cabo la movilidad funcional; y (2) como garantía profesional para el trabajador movilizad (junto con otras garantías, como el respeto de los derechos económicos y retributivos del trabajador, de sus derechos profesionales, el carácter rotativo de los cambios funcionales, etcétera). De este modo, la negociación colectiva destaca la importancia de la formación para poder llevar a cabo la movilidad funcional, convirtiéndose en un auténtico requisito exigido convencionalmente. Sobre

4. La promoción del trabajador

La aplicación de los procedimientos de promoción supone el ascenso del trabajador, dentro del sistema de clasificación profesional, a un grupo profesional superior (o en su caso, categoría profesional u otro elemento clasificatorio). Ello supone una *reclasificación profesional* del trabajador, la asignación de un nuevo elemento clasificatorio. Respecto a tales procedimientos de promoción y ascenso, el artículo 24 del ET continúa remitiéndose a la negociación colectiva para su determinación. Tan solo le impone dos límites legales: 1) utilizar como criterios de ascenso la formación, méritos, antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario; y 2) que se garantice la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En la negociación colectiva, de forma paralela a lo que ocurre con los sistemas de clasificación profesional, se detecta un cierto grado de continuismo en la configuración de los sistemas de promoción y ascenso. Muchos convenios siguen todavía recurriendo a la antigüedad del trabajador como criterio de ascenso a algunos grupos o categorías. No obstante, lo cierto es que existe una clara tendencia a abandonar el criterio de antigüedad en los sistemas de promoción, pasando a funcionar como un simple criterio preferencial en caso de igualdad de méritos y formación de los candidatos aspirantes al ascenso. Precisamente, los criterios de formación y de méritos son los que mayor protagonismo tienen en la negociación colectiva. Estos sistemas de promoción más innovadores recurren a sistemas de oposición y concurso, en los que los procedimientos pueden ser más o menos complejos (designación de tribunales, temarios, solicitudes, pruebas, exámenes, aportación de méritos, impugnaciones, criterios de preferencia, etc.), y en algunos casos (especialmente en las grandes empresas) con una significativa participación sindical. Por último, para determinados puestos de trabajo (normalmente los cargos de confianza y de responsabilidad, no necesariamente correspondientes a los

esto, *vid.* ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Negociación colectiva y flexibilidad interna: la flexibilidad interna negociada”, *op. cit.*

grupos profesionales superiores) está previsto el sistema de libre designación empresarial.

5. Epílogo

En materia de clasificación profesional nos encontramos todavía en una etapa de transición. En la negociación colectiva siguen conviviendo dos tendencias clasificatorias, una más innovadora (en virtud de grupos profesionales, pero también de otros conceptos clasificatorios), otra más conservadora (en virtud de categorías profesionales, acompañadas en la mayoría de los casos de los grupos profesionales tradicionales que conformaran las Ordenanzas Laborales), sin que ninguna acabe de imponerse a la otra. No obstante, lo normal es que, dada las presiones existentes, poco a poco se vaya venciendo la resistencia a renovar los sistemas clasificatorios y se vaya consolidando el sistema clasificatorio por grupos profesionales.

En todo caso, el fundamento de las últimas reformas de la clasificación profesional y de la movilidad funcional es facilitar la adaptación de las funciones del trabajador a las cambiantes necesidades de la empresa. La flexibilidad interna (frente a la flexibilidad externa), y en concreto, la flexibilidad funcional es la razón última de la opción legal por el grupo profesional y de la nueva regulación de las polivalencias y de los cambios funcionales. Se pretende fortalecer el poder de dirección empresarial y facilitar su ejercicio en el ámbito de la determinación de la prestación de servicios. Frente a la acción unilateral del empresario, que, especialmente tras la reforma de 2012, goza de un mayor margen de maniobra, y en definitiva, frente a la *flexibilidad unilateral* solo cabe el recurso a la *flexibilidad negociada*. Es necesaria una actuación responsable de los sujetos negociadores, y especialmente de los representantes sindicales, en aras a garantizar por medio de la negociación colectiva que esa flexibilidad funcional con la que se pretende conseguir mantener la competitividad de la empresa y evitar una crisis empresarial que ponga en peligro la continuidad de la misma y de los puestos de trabajo, conlleve también beneficios para el trabajador, tanto retributivos como profesionales (cualificacionales).